

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SOPPENG

Cahyo Sasmito

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang

Email. cahyosasmito@gmail.com

ABSTRACT

Evaluation Working performance of The Cooperation, Industry and Trade Board of Soppeng Regency has not reached to what expected by Soppeng's community. This seemed to due to several factors such as compensation, education and training, and motivation the employees. this study was aimed to describe the effects of compensation, education & training, and motivation on employee's working performance of The Cooperation, Industry and Trade Board of Soppeng Regency. This study was conducted at the The Cooperation, Industry and Trade Board of Soppeng Regency from August 2012 to December 2012. All 38 employees of the board were used as respondents. Primary data were directly collected from respondents sing questionnaires to obtained information related to compensation, education and training and motivation (as dependent variables), and employee's working performance (as in independent variable). Data analyses covered validity and realibility of instruments and a linier regression. Results of this study showed that compensation, education and training and motivation simulatenously affected employee's working performance of The Cooperation, Industry and Trade Board of Soppeng Regency. These three independent variables contrubuted 73,7% variation of the dependent variable (working performance). Partially, compensation and education and tranining significantly affected working performance whereas motivation did not significantly affect working performance. Education and training seemed to be the dominant factor affecting working performance of employees of The Cooperation, Industry and Trade Board of Soppeng Regency.

Key words: *working performance, compensation, education, training, motivation.*

PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang lebih luas bagi pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola sendiri urusan/kebutuhan daerah untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta aktif masyarakat serta peningkatan daya saing daerah.

Pemberian kewenangan yang luas kepada Pemerintah daerah tersebut tentunya akan membawa konsekuensi tertentu bagi daerah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Diantara konsekuensi tersebut maka daerah harus mampu membiayai semua kegiatan pemerintah dan pembangunan yang menjadi kewenangannya dan harus memiliki kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan sendiri (Koswara, 2000).

Kondisi yang demikian itu menuntut organisasi di jajaran Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) untuk memiliki keunggulan kompetitif baik dalam bidang produk, pelayanan, biaya pelayanan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional.

Hal ini sesuai dengan Pasal 27 Perda Kabupaten Soppeng Nomor : 03 Tahun 2008, tentang: Tugas Pokok Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Soppeng, yakni melaksanakan sebagian kewenangan atau urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan Asas Otonomi dan Tugas

Pembantuan di Bidang Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut.

Sehubungan dengan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya melalui berbagai macam kegiatan pembinaan pegawai. Namun demikian, peningkatan kinerja para pegawai setelah kegiatan pembinaan pegawai itu dampaknya terhadap kinerja belum bisa dirasakan oleh Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan. Kondisi tersebut dianggap masih menghambat upaya Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan untuk bisa menjalankan fungsinya secara maksimal dalam memacu pembangunan Kabupaten Soppeng.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pimpinan, mulai dari Kepala Bidang sampai dengan Kepala Dinas untuk memacu peningkatan kinerja tersebut. Namun semua itu belum membuahkan hasil atau berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya informasi yang lengkap tentang bagaimana seharusnya meningkatkan kinerja pegawai.

Kurangnya informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat menyebabkan Pimpinan mengalami kesulitan melakukan pengarahan dan menentukan prioritas penanganan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Padahal pengarahan merupakan hal yang sangat penting untuk menertibkan pegawai suatu organisasi sesuai minat sehingga keinginan pegawai serta tujuan organisasi dapat tercapai (Flippo, 1971).

Selain sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994).

Untuk mencapai hal tersebut, maka suatu organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Tidak bisa dipungkiri bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang profesional seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti: kesejahteraan pegawai, sistem pengembangan dan pembinaan karier, dan motivasi kerja, yang pada akhirnya pegawai akan mencapai suatu kepuasan kerja sehingga tugas pelayanan menjadi lebih baik lagi.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan (Handoko, 1994). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Mondy *et al.*, 1999). Kompensasi finansial meliputi gaji, upah, bonus, komisi dan tunjangan.

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, sharing pekerjaan, dan adanya waktu luang.

Selain pemberian kompensasi yang layak, upaya peningkatan sumberdaya manusia dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan (Sanapiyah, 2005). Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan upaya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Diklat merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh, dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan organisasi perlu juga memfokuskan perhatian pada bagaimana memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hal ini tidak lepas dari komunikasi secara manusiawi yang mengarah pada terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan untuk bekerja dan akan memotivasi pegawai untuk giat bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Moenir, 1993). Pengarahan atau motivasi merupakan hal

yang sangat penting untuk menertibkan pegawai suatu organisasi sesuai minat sehingga keinginan pegawai serta tujuan organisasi dapat tercapai (Flippo, 1971).

Proses motivasi ini sangat bergantung pada kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila kebutuhan sosial (*sosial needs*) pegawai dapat terpenuhi. Kebutuhan sosial tersebut pada umumnya mencakup: a) kebutuhan untuk berprestasi, b) kebutuhan untuk berkuasa dan c) kebutuhan untuk bersahabat (McClelland, 1976).

Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian, 2002).

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Soppeng pada bulan Agustus 2012 sampai dengan Desember 2012. Obyek penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Soppeng yang berjumlah 38 orang. Seluruh pegawai negeri sipil tersebut digunakan sebagai responden, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan metode sensus (Singarimbun dan Effendi, 1989).

Data Primer diperoleh langsung dari 38 responden melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan, dan observasi di lapangan untuk memperoleh data tentang kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi (peubah bebas), dan kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (peubah tidak bebas), di Kabupaten Soppeng. Kuesioner ditentukan untuk masing-masing peubah bebas memuat 6 pertanyaan, sedangkan kuesioner untuk peubah tidak bebas memuat 5 pertanyaan (Tabel 1.). Jawaban pertanyaan diisikan dengan skor dengan ketentuan: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Uji kesahihan instrumen penelitian dilakukan menggunakan pendekatan *Pearson Product Moment* (Singarimbun dan Effendi, 1989). Menurut (Setiaji, 2004), kriteria uji kesahihan secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,3; jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan sah. Keandalan data diuji dengan teknik *Alpha Cronbach* (Hadi, 2000), dimana instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien keandalan yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan 0,60.

Pengujian Analisis Pengaruh Kompensasi (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan Model Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis pengaruh simultan Variabel Bebas (X1, X2 dan X3) terhadap Variabel Tidak Bebas (Y). Dilakukan dengan uji F pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Untuk melihat kemampuan peubah bebas dalam menerangkan peubah tidak bebas digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis pengaruh parsial variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Kompensasi

Data yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden yakni (51,1%) menyatakan setuju dan sangat setuju jika pimpinan memberi penghargaan yang memadai atas kinerja pegawai yang bagus dalam bentuk uang, barang atau rekreasi (pertanyaan 1), sedangkan 15,6% tidak setuju dan sangat tidak setuju akan hal tersebut di atas. Kemudian yang 33,3% responden menyatakan agak setuju apabila kinerja pegawai bagus, pimpinan selalu memberi pujian (pertanyaan 2). Pimpinan yang selalu menilai atau mengevaluasi setiap hasil kerja pegawai untuk memberikan kompensasi (pertanyaan 3), nampaknya dikehendaki oleh sebagian besar responden. Hal ini dinyatakan oleh 56,7% responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju.

Apabila pegawai mengalami kesulitan di tempat kerja, pimpinan bersedia membantu (pertanyaan 4), tidak setuju ada 20% responden. Namun sebagian besar dari responden yakni (48,9%) menyatakan setuju dan sangat setuju jika pimpinan memberi peringatan apabila pegawai melakukan kesalahan (pertanyaan 5). Serta sebagian besar dari responden yakni (57,8%) juga menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan memberi daya perangsang atas kinerja yang bagus, berbentuk uang, barang, dan pengukuhan (pertanyaan 6). Bila dilihat secara keseluruhan, maka terdapat 49,6% responden yang setuju dan sangat setuju dengan indikator kompensasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan pegawai, sementara hanya 17,8% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan 32,6% ragu-ragu (agak setuju).

Kesahihan dan Keandalan Kuesioner

Dari hasil uji kesahihan melalui korelasi (*Pearson product moment*) untuk peubah bebas dan peubah tidak bebas menunjukkan bahwa semua butir-butir pertanyaan pada peubah bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) melebihi nilai kritis 0,300, berarti pertanyaan yang dibuat untuk peubah bebas dinyatakan sah. Berdasarkan uji keandalan, semua peubah bebas dinyatakan handal (*reliable*) karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis 0,60. Untuk peubah tidak bebas (Y), dari 5 pertanyaan yang dibuat, pertanyaan 1, 2, 3 dan 5 dinyatakan handal karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30.

Tabel 1. Deskripsi Skor Jawaban Pertanyaan Peubah Kompensasi

No Pert	Skor Jawaban dan Jumlah Responden yang menjawab									
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Agak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
*)	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...
1	0	0,0%	7	15,6%	15	33,3%	18	40,0%	5	11,1%
2	1	2,2%	8	17,8%	15	33,3%	14	31,1%	7	15,6%
3	0	0,0%	7	15,6%	17	37,8%	14	31,1%	7	15,6%
4	3	6,7%	6	13,3%	15	33,3%	12	26,7%	9	20,0%
5	2	4,4%	7	15,6%	14	31,1%	16	35,6%	6	13,3%
6	1	2,2%	6	13,3%	12	26,7%	19	42,2%	7	15,6%
Rerata	1	2,6%	7	15,2%	15	32,6%	16	34,4%	7	15,2%

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), data yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni (53,1%) menyatakan setuju bahwa setelah mengikuti diklat, keputusan yang diambil pegawai dalam pekerjaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (pertanyaan 1), serta minoritas responden yakni 8,9% yang tidak setuju. Namun sebagian besar dari responden yakni (56,8%) menyatakan agak setuju bahwa setelah mengikuti diklat cara berpikir pegawai untuk menganalisis masalah-masalah pekerjaan semakin kritis (pertanyaan 2).

Setelah mengikuti diklat, pegawai mempunyai niat bekerja dengan kualitas yang lebih baik (pertanyaan 3) disetujui oleh 56,7%. Namun yang lainnya, setelah mengikuti diklat, rasa percaya diri pegawai dalam menangani pelaksanaan pekerjaan menjadi meningkat (pertanyaan 4), diragukan (agak setuju) oleh 42,2% responden. serta sebagian lagi dari responden yakni (55,6%) juga menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa setelah mengikuti diklat, pegawai dapat melaksanakan tugas secara mandiri (pertanyaan 5). Namun sebagian besar dari responden yakni (64,4%) menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa setelah mengikuti diklat, pegawai mendapat pengakuan atas kemampuan yang dimilikinya (pertanyaan 6). Secara keseluruhan, terdapat 53,7% responden yang setuju dan sangat setuju dengan indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan pelayanan publik, sementara hanya 11,9% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan 34,4% ragu-ragu (agak setuju).

Tabel 2. Deskripsi Skor Jawaban Pertanyaan Peubah Pendidikan dan Pelatihan

No Pert	Skor Jawaban (*) dan Jumlah Responden yang menjawab									
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Agak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
*)	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...
1	0	0,0%	4	8,9%	17	37,8%	20	44,4%	4	8,9%
2	0	0,0%	4	8,9%	15	33,3%	23	51,1%	3	6,7%
3	1	2,2%	6	13,3%	17	37,8%	17	37,8%	4	8,9%
4	0	0,0%	6	13,3%	19	42,2%	11	24,4%	9	20,0%
5	0	0,0%	4	8,9%	16	35,6%	16	35,6%	9	20,0%
6	0	0,0%	7	15,6%	9	20,0%	19	42,2%	10	22,2%
Rerata	0,2	0,4%	5	11,5%	16	34,4%	18	39,3%	7	14,4%

Motivasi

Data terkait dengan motivasi ini, disajikan dalam Tabel 4 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (48,9%) dan sangat setuju (6,7%) bahwa pimpinan memperhatikan kesejahteraan bagi pegawai yang bekerja dengan sangat baik guna mendorong motivasi (pertanyaan 1). Jaminan keberhasilan merupakan faktor penting untuk mengikat para pegawai agar tetap bekerja dengan baik (pertanyaan 2) juga disetujui oleh 53,3% responden.

Pimpinan memberikan pujian apabila sewaktu-waktu menghendaki karena alasan-alasan tertentu (pertanyaan 3) disetujui dan sangat disetujui oleh 53,3% responden, sementara ada 33,3% responden yang meragukan hal ini. Walaupun terdapat 33,3% responden yang ragu-ragu (agak setuju) bahwa sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawainya yang berprestasi (pertanyaan 4), sebanyak 57,8% responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Jika diberi penghargaan, pegawai merasa bangga dan lebih giat bekerja (pertanyaan 5) disetujui oleh 40% responden, dan sangat disetujui oleh 24,4% responden, dan yang minoritas yakni hanya 11,1% yang tidak setuju. Pimpinan tidak saja mengejar produktivitas kerja, melainkan juga memperhatikan kesejahteraan pegawai (pertanyaan 6) disetujui oleh 48,6% responden namun diragukan oleh 37,8% responden. Secara keseluruhan, terdapat 55,6% responden

yang setuju dan sangat setuju dengan indikator motivasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan pegawai, sementara hanya 11,3% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan 33% ragu-ragu (agak setuju).

Tabel 3. Deskripsi Skor Jawaban Pertanyaan Peubah Motivasi.

No Pert	Skor Jawaban dan Jumlah Responden yang menjawab									
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Agak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
*)	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...
1	0	0,0%	8	17,8%	12	26,7%	22	48,9%	3	6,7%
2	0	0,0%	2	4,4%	19	42,2%	14	31,1%	10	22,2%
3	1	2,2%	5	11,1%	15	33,3%	19	42,2%	5	11,1%
4	0	0,0%	4	8,9%	15	33,3%	12	26,7%	14	31,1%
5	0	0,0%	5	11,1%	11	24,4%	18	40,0%	11	24,4%
6	0	0,0%	6	13,3%	17	37,8%	11	24,4%	11	24,4%
Rerata	0,2	0,4%	5	11,1%	15	33,0%	16	35,6%	9	20,0%

Pelayanan Publik

Data tentang pelayanan publik yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (46,7%) dan sangat setuju (17,8%) bahwa pada waktu melakukan tugas, pegawai selalu melakukannya sesuai kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang terpercaya dan akurat (pertanyaan 1).

Pegawai perlu memiliki kemampuan dan kemauan yang kuat untuk membantu masyarakat dan memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat secara cepat (pertanyaan 2) juga disetujui oleh dan sangat disetujui oleh 66,7% responden sebagai indikator pelayanan publik yang baik. Namun demikian, 60% responden ragu-ragu (agak setuju) jika di dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu memberikan pelayanan dengan sopan untuk memberikan perlindungan dan kepercayaan kepada masyarakat, sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya (pertanyaan 3) digunakan sebagai tolok ukur pelayanan publik.

Tabel 4. Deskripsi Skor Jawaban Pertanyaan Peubah Pelayanan Publik

No Pert	Skor Jawaban dan Jumlah Responden yang menjawab									
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Agak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
*)	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...	Σ	%...
1	0	0,0%	6	13,3%	10	22,2%	21	46,7%	8	17,8%
2	0	0,0%	4	8,9%	11	24,4%	16	35,6%	14	31,1%
3	0	0,0%	0	0,0%	27	60,0%	12	26,7%	6	13,3%
4	1	2,2%	8	17,8%	10	22,2%	23	51,1%	3	6,7%
5	0	0,0%	5	11,1%	15	33,3%	24	53,3%	1	2,2%
Rerata	0,2	0,4%	4,6	10,2%	14,6	32,4%	19	42,7%	6,4	14,2%

Meskipun terdapat 20% responden yang tidak setuju bahwa di dalam melaksanakan pekerjaan pegawai harus memiliki kemauan untuk peduli dan memberikan secara individu kepada masyarakat yang memerlukan pelayanan (pertanyaan 4), sebanyak 57,8% responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Tugas pelayanan kesejahteraan sosial dilaksanakan sesuai dengan fasilitas fisik,

peralatan, pegawai, dan materi komunikasi yang telah disediakan di instansi (pertanyaan 5) disetujui oleh 55,5% responden, tapi ada 11,1% responden yang tidak setuju. Secara keseluruhan, terdapat 56,9% responden yang setuju dan sangat setuju dengan indikator pelayanan publik, sementara hanya 10,6% yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan 32,4% ragu-ragu (agak setuju).

Kehandalan Model Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda ini, dinyatakan baik jika tidak terjadi autokorelasi maupun multikolinieritas antar peubah yang diuji dengan model tersebut. Dalam uji autokorelasi, sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas) jika d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami otokorelasi. Akan tetapi, jika $d = 0$ sampai 1,0 disebut memiliki otokorelasi positif, dan jika $d > 2,5$ disebut memiliki otokorelasi negatif (Setiaji, 2004). Hasil analisis statistik dengan menggunakan metode penyesuaian parsial yang menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,333 berarti tidak ada indikasi adanya otokorelasi antar ruang. Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar peubah bebas dilakukan dengan evaluasi nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Santoso, 2000).

Pedoman suatu regresi yang bebas multiko adalah (a) mempunyai nilai VIF di sekitar 1, dan (b) mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. Gujarati (1995) berpendapat bahwa sebuah peubah bebas akan dianggap memiliki multikolinieritas yang tinggi dengan satu atau beberapa peubah bebas lainnya jika nilai VIF > 10 . Hasil analisis statistik *Coefficient* untuk peubah bebas, angka VIF di bawah 10 (< 10), seperti terlihat untuk peubah kompensasi sebesar 2,346 dengan *tolerance* 0,426, pendidikan dan pelatihan sebesar 3,419 dengan *tolerance* 0,293, dan motivasi sebesar 2,872 dengan *tolerance* 0,348. Berdasarkan kriteria di atas, maka dalam model regresi tidak menunjukkan ada masalah multikolinieritas.

Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, serta Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil analisis melalui regresi linier berganda ini, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 16,843 lebih besar dari F_{tabel} 5% sebesar 2,5816 dengan peluang $F = 0,000$ yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini nampak bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah terbukti. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 (Tabel 6), maka dapat dinyatakan bahwa peubah kompensasi, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi memberikan kontribusi 77,3% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan 22,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak disertakan di dalam model analisis ini, misalnya peubah komunikasi, lingkungan kerja, disiplin, pengawasan, kepemimpinan dan sebagainya.

Tabel 5. Koefisien regresi, t_{hitung} , F_{hitung} , peluang dan koefisien determinasi (R^2) antara peubah bebas dan peubah tidak bebas

	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Peluang	F_{hitung}	R^2
Konstanta	0,613	1,246	0,221	16,843	0,773
Kompensasi (X_1)	0,422	2,061	0,047		
Pendidikan & pelatihan (X_2)	0,660	3,271	0,002		
Motivasi (X_3)	-0,222	-1,210	0,234		

Berdasarkan nilai koefisien regresi (b), dan konstanta (a), maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,613 + 0,422X_1 + 0,660X_2 - 0,222X_3$$

dimana

Y = Kinerja Pelayanan

X_1 = Pendidikan dan pelatihan (diklat)

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

Pembahasan Umum

Dari hasil survei ini, organisasi dapat membuat kebijakan pembayaran kompensasi, apakah akan membayar lebih tinggi, lebih rendah atau mengikuti ketentuan umum. Dasar pemikiran untuk membayar lebih tinggi adalah memaksimalkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang ber dan untuk meminimalkan ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi. Kebijakan untuk membayar lebih rendah akan mengakibatkan organisasi terhalang dalam menarik pegawai yang potensial.

Beberapa pakar manajemen menyatakan bahwa sistem pemberian kompensasi akan lebih baik jika didasarkan pada kecapakan dan ketrampilan pegawai (Lawler, 1983). Alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena (a) karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap. (b) nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya (Lawler, 1983).

Menurut Schuler dan Jackson (1999), pendekatan-pendekatan kompensasi berdasarkan jabatan yang konvensional:

(1) Mendukung organisasi hierarkis kaku yang menekan motivasi serta kreativitas karyawan, (2) Beranggapan bahwa orang adalah komoditas yang dapat dibentuk untuk cocok dengan peran-peran yang telah ditentukan, (3) Tidak cocok untuk organisasi yang lebih ramping saat ini, dimana tim-tim kecil dan fleksibel yang terdiri atas orang-orang dengan aneka keterampilan secara ekonomis lebih masuk akal daripada sejumlah individu dengan satu keterampilan, (4) Tidak cocok dalam sektor jasa, dimana keberhasilan masa depan terletak pada pengetahuan yang dimiliki pegawai ketimbang jabatan yang diberikan.

KESIMPULAN

Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Soppeng, dengan kontribusi terhadap variasi kinerja sebesar 77,3%. Kompensasi dan pendidikan

dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Soppeng, tetapi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peran Pendidikan dan pelatihan paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Soppeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, E.B. 1971. *Principle of Personal Management*. Kogakusha, Tokyo.
- Gujarati, D. 1995. *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Cetakan 6, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hadi, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Univercity Preess, Yogyakarta
- Handoko, T. H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P.M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Koswara, E, 2000. *Menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999*, Analisis CSIS No. 1 tahun XXIX/2000.
- Lawler, E.E. 1983. *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- McClelland, D.C. 1976. *The Achieving Society*, Irvington, New York.
- Moenir, A.S. 1993. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Mondy, R.W., Noe, R.M. and S.R. Premeaux, S.R. 1999. *Human Resource Management*. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sanapiah, A.A. 2005. *Paradigma dan Perkembangan Paradigma Pembangunan Indonesia*, Bahan Ceramah disampaikan pada Diklat Pimpinan Tingkat II Angkatan XV, Kelas A, B, Jakarta.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elek Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2000.
- Schuler, R.S. dan Jackson, S.E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Setiaji, B. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta: Fakultas Ekonomi-UMS.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES, Jakarta.